



Der große Wertewandel

Warum Sie Mitarbeiterbindung und Leistungsmanagement neu denken sollten

Personio

Einleitung

Seit März 2020 lassen sich in ganz Europa tiefgreifende Veränderungen in der Arbeitswelt und auf den Arbeitsmärkten beobachten. Auslöser war die Pandemie.

Und so wie die Arbeitsmärkte haben sich auch die Prioritäten von Arbeitnehmer:innen gewandelt: Das starre 9-to-5- Modell hatte plötzlich ausgedient und Mitarbeitende haben ihre beruflichen und privaten Werte überdacht. Im Englischen hat sich dafür der Begriff „The Great Re-Evaluation“, also die große Neubewertung, etabliert.

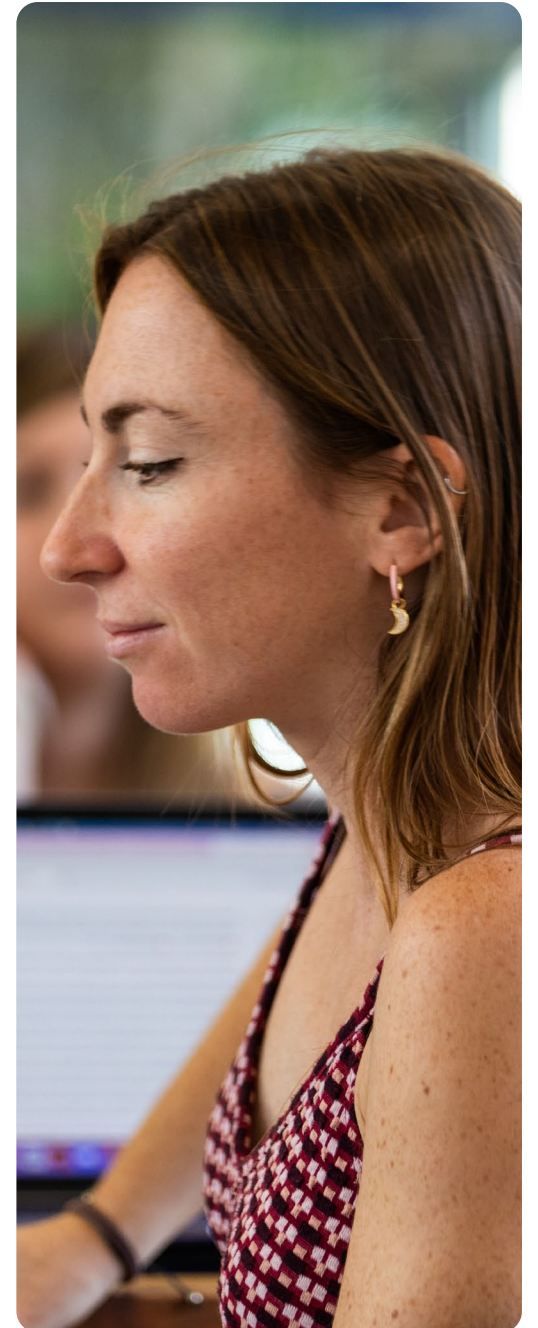
Aktuell haben 62 % der europäischen Arbeitgeber Schwierigkeiten, ihre Stellen mit qualifizierten Fachkräften zu besetzen. Gleichzeitig sind Arbeitnehmer:innen deutlich offener für einen Jobwechsel.

Die Einstellung neuer Mitarbeitender ist herausfordernder, zeitaufwändiger und teurer denn je: Angesichts dessen können es sich kleine und mittelständische Unternehmen einfach nicht leisten, talentierte Mitarbeitende zu verlieren.

Für Arbeitgeber wird es also immer wichtiger, sich auf Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung zu konzentrieren. Um Ihnen die besten Werkzeuge für die künftige Talentgewinnung und -bindung an die Hand zu geben, haben wir Arbeitnehmer:innen und Personalverantwortliche kleiner und mittelständischer Unternehmen in ganz Europa befragt. Im Folgenden erfahren Sie, worauf es Arbeitnehmer:innen heute hinsichtlich ihres Arbeitsplatzes ankommt, wie Arbeitgeber qualifizierte Kräfte in dieser Zeit der „großen Neubewertung“ gewinnen und halten und was HR braucht, um die daraus entstehenden Herausforderungen erfolgreich zu meistern.

Inhalt

- 01 **Arbeitnehmer:innen richten sich neu aus** >
- 02 **Die Zwickmühle mit der Mitarbeiterbindung** >
- 03 **Leistungsmanagement nach der Pandemie** >
- 01 **Herausforderungen für HR** >



Arbeitnehmer:innen richten sich neu aus

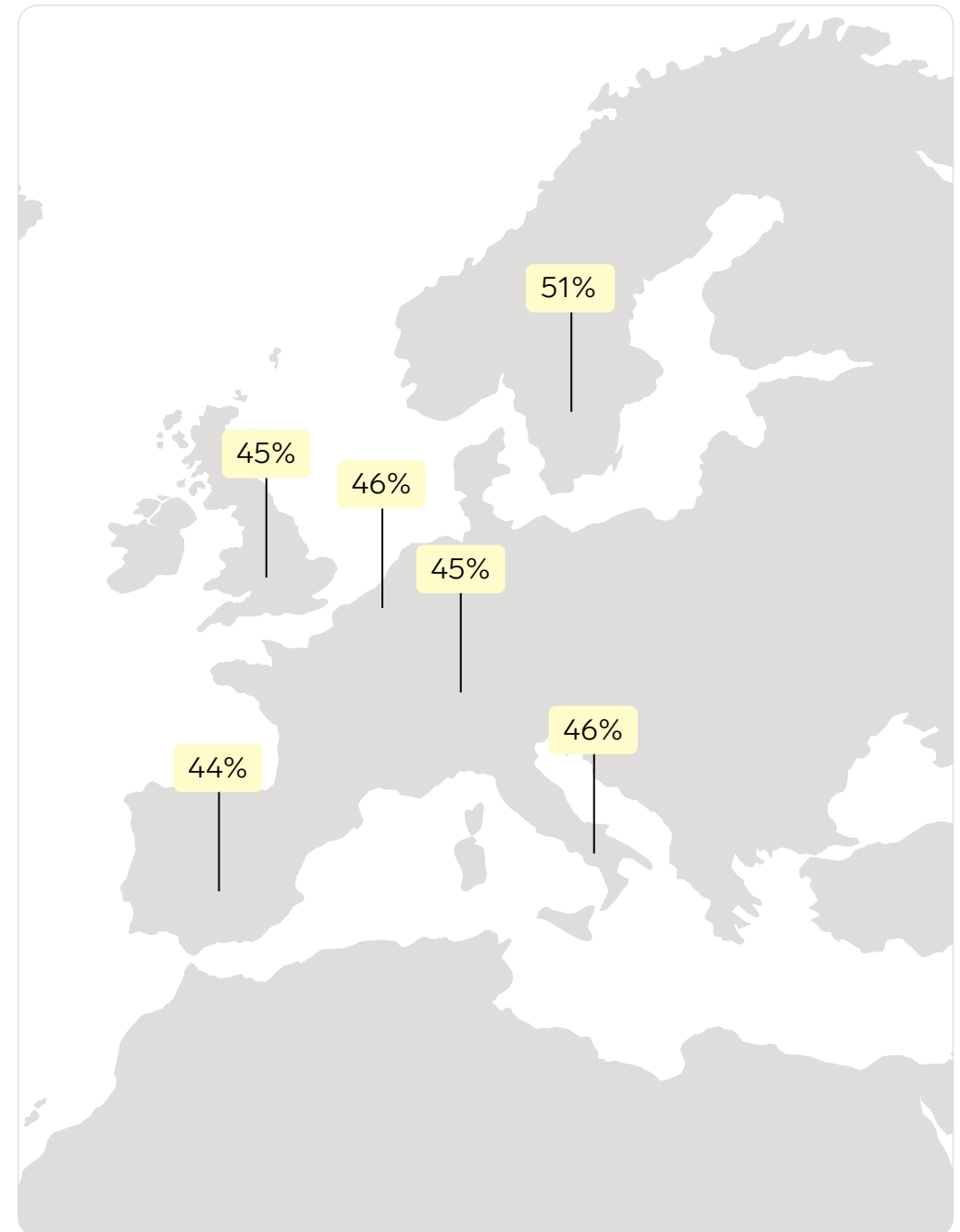
Unsere Studie von 2021 war eine der ersten, die auf eine „große Kündigungswelle“ hinwies. In den vergangenen 12 Monaten haben sich der Fachkräftemangel und die wachsenden Schwierigkeiten bei Recruiting und Mitarbeiterbindung nur noch weiter verschärft.

Unsere neuesten Daten zeigen, dass ganze 46 % der in europäischen KMU Beschäftigten planen, sich in den nächsten 12 Monaten nach einem neuen Arbeitsplatz umzusehen.

Unsere neuesten Daten zeigen, dass ganze 46 % der in europäischen KMU Beschäftigten planen, sich in den nächsten 12 Monaten nach einem neuen Arbeitsplatz umzusehen.

Knapp 46 Millionen Arbeitnehmer:innen¹ in Europa könnten demnach über ihre nächsten beruflichen Schritte nachdenken.

¹ Basierend auf der Anzahl der Arbeitnehmenden in Unternehmen mit 1–249 Beschäftigten in der Europäischen Union und im Vereinigten Königreich.



Aus der Ferne beseh'n ist nicht immer alles so schön

Während manche Unternehmen wieder zu konventionelleren Arbeitsweisen zurückkehren, haben sich viele dazu entschlossen, Remote-Arbeit oder hybride Arbeitsformen als neue Norm beizubehalten.

Unserer Befragung zufolge ist jedoch die Wechselbereitschaft unter denjenigen höher, die im letzten Jahr von Zuhause aus gearbeitet haben.

Arbeitnehmer:innen, die zumindest teilweise oder auch durchgehend an einem externen Arbeitsplatz waren, geben weniger häufig an, den Job wechseln zu wollen. Grund dafür könnte sein, dass Remote-Arbeitnehmer:innen weniger loyal in Bezug auf ihren Arbeitgeber sind. Die steigende Unzufriedenheit bei Remote-Arbeitnehmer:innen könnte auch am Wegfall von vielen Homeoffice-Vorteilen liegen, da immer mehr Unternehmen ihre Mitarbeitenden zurück ins Büro holen.

„Remote- und Hybridmodelle sind bei vielen Unternehmen noch sehr neu, und Arbeitgeber sollten die wichtige Rolle von Unternehmenskultur und Führungsstilen nicht unterschätzen. Beide sind entscheidend, um die Bindung und Kommunikationswege zwischen Teams und Kolleg:innen, die remote arbeiten, zu stärken.“



Cassandra Hoermann
Head of People Experience
Personio



Diese Arbeitnehmer:innen planen in den kommenden 12 Monaten einen Wechsel

53%

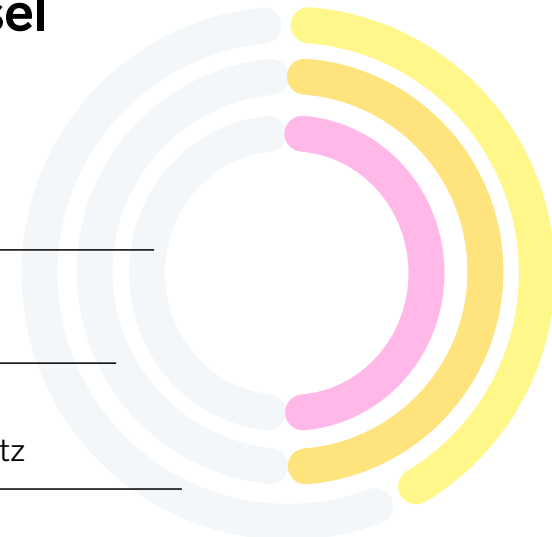
arbeiten remote (von zu Hause)

47%

arbeiten im Hybrid-Modell

43%

arbeiten an einem externen Arbeitsplatz





Problembewusstsein reicht nicht – es braucht Führung!

Viele Personalverantwortliche in kleinen und mittelständischen Unternehmen **erkennen das Ausmaß des Problems**. Aber an Führungsteams könnte vorbeigehen, wie dringend das Thema ist.

Fast zwei Fünftel (38 %) der Personalverantwortlichen erwarten, dass in den kommenden 6-12 Monaten mehr Beschäftigte als gewöhnlich kündigen werden. In den Niederlanden sind es sogar über die Hälfte (54 %). In Spanien dagegen macht sich nur ein Viertel (25 %) der Arbeitgeber über die Abwanderung von Mitarbeiter:innen Sorgen.

Besorgniserregend: Die Hälfte (48 %) der befragten Personalverantwortlichen sagt, dass ihr Führungsteam das Ausmaß des aktuellen Fachkräftemangels nicht erkennt. Vielleicht ist das auch der Grund, warum sich 53 % der Führungsteams nicht effektiv mit dem Problem auseinandersetzen.

Das sagen Personalverantwortliche in europäischen KMU

48%

das Führungsteam erkennt das **Ausmaß des aktuellen Fachkräftemangels** nicht

53%

das Führungsteam tut nicht genug, um den **Fachkräftemangel in unserem Unternehmen zu beheben**



Pete Cooper

Director People Partnering
Personio

„90 % der Personalverantwortlichen in europäischen KMU berichten, dass ihr Unternehmen unter Fachkräftemangel, ungenügender Personalbindung oder Einstellungsproblemen leidet. Obwohl Neueinstellungen und Recruiting zweifellos wichtig sind, müssen sich Unternehmen eingehender mit der Förderung der Mitarbeiterbindung befassen. Weniger Kündigungen bedeuten, dass weniger neue Mitarbeitende eingestellt werden müssen und die Teams motivierter sind. Wenn man außerdem Produktivitätsverluste, Recruiting- und Onboarding-Kosten berücksichtigt, **kann es bis zu 33 % des Jahresgehalts eines Mitarbeitenden kosten, diesen zu ersetzen**². Das wiederum bedeutet, dass die Mitarbeiterfluktuation das Geschäftsergebnis stark beeinträchtigen kann.

Selbst wenn die Leute bleiben, kann das immer noch bedeuten, dass sie innerlich gekündigt haben und unmotiviert sind. Arbeitgeber sollten nicht nur Kündigungen dringend verhindern, sondern sich auch dafür einsetzen, die besonders motivierten, produktiven und engagierten Mitarbeitenden zu halten.“

90 % der Personal-verantwortlichen in europäischen KMU berichten, dass ihr Unternehmen unter Fachkräftemangel, ungenügender Personalbindung oder Einstellungs-problemen leidet.

² Daten aus dem Bericht des Work Institute zur Personalbindung 2017



Die Zwickmühle mit der Mitarbeiterbindung

KMU in Europa haben die Chance, ihre Mitarbeiterbindung zu verbessern und sich damit der Konkurrenz gegenüber einen Vorteil zu verschaffen.

Dafür müssen sie verstehen, **inwiefern Arbeitnehmer:innen ihre Prioritäten während der Pandemie neu gesetzt haben und was das für ihr Arbeitsleben bedeutet.** Diese sogenannte „große Neubewertung“ ist maßgeblich dafür, warum Arbeitgeber künftig mehr auf ihre Arbeitnehmer:innen eingehen sollten.

Zeit für die Familie, eine bessere Work-Life-Balance – all das ist Mitarbeitenden inzwischen sogar wichtiger als Gehalt.

Und auch der Corporate Purpose darf nicht unterschätzt werden, obwohl er nicht an der Spitze der Prioritätenliste steht. Denn deutlich mehr als die Hälfte (57 %) der Arbeitnehmer:innen legt Wert darauf, für einen Arbeitgeber zu arbeiten, der einen über den reinen Profit hinausgehenden Zweck verfolgt. Dies spielt besonders bei den jüngeren Generationen eine Rolle.

Was ist Arbeitnehmer:innen seit der Pandemie wichtig?

Mehr Zeit für die Familie



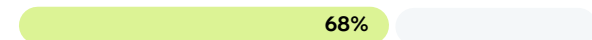
Work-Life-Balance



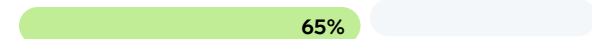
Gehalt



Zeit für Hobbys und soziales Leben



Flexible Arbeitszeiten



Arbeitgeber sorgt für mein Wohlbefinden



Flexibler Arbeitsort



Zusätzliche Leistungen



Urlaubsansprüche



Arbeit für ein Unternehmen mit Purpose



Aufstiegsmöglichkeiten



„Selbst wenn eine ‚Great Resignation‘ in Deutschland ausbleibt, lohnt es sich, das Thema Personalbindung in den Fokus zu setzen!

Das große Schreckgespenst der in den USA als „The Great Resignation“ bezeichneten Kündigungswelle geht auch in Deutschland um. Eine nie dagewesene Unzufriedenheit scheint sich auszubreiten. Aber müssen wir uns wundern? Viel zu lange wurde auch in unserem Land vor allem der Status Quo gewahrt – allein Effektivität und Effizienz im Business standen weit oben auf der Agenda.

HR-Abteilungen werden vielerorts noch immer vor allem als Kostenfaktor bzw. mögliches Einspar-Potential gesehen. Dabei ist gerade HR prädestiniert dafür, maßgebliche Stellhebel für eine erhöhte Personalbindung bereitzustellen sowie systematisch Rahmenbedingungen für eine hohe Retention zu liefern. Aufgrund des in vielen Branchen deutlich spürbaren Recruiting-Drucks (Stichwort: Fachkräftemangel) verändert sich das Augenmerk langsam.

Und unabhängig davon, ob eine mit den USA vergleichbare Kündigungswelle auch Deutschland ergreift: Es lohnt sich, Personalbindung in den Fokus zu setzen. HR ist gefordert, zusammen mit den Fachbereichen, die Themen Recruiting, Onboarding, Retention und innerbetriebliche Mobilität sowie Weiterbildung ganzheitlich und systematisch zu denken und professionell anzugehen. Wann, wenn nicht jetzt?!”



Stefan Scheller
HR-Manager und Influencer
PERSOBLOGGER.DE



Beförderungen und Aufstiegsmöglichkeiten. Enttäuschte Erwartungen.

Die Pandemie hat sich auf die berufliche Laufbahn vieler Menschen ausgewirkt, und **viele sind mit der Entwicklung ihrer Karriere unzufrieden**. Fast ein Drittel (31 %) aller Arbeitnehmer:innen hat das Gefühl, eine Beförderung verpasst zu haben, die ihrer Meinung nach fällig gewesen wäre. Fast ein Viertel (37 %) aller Arbeitnehmer:innen denken, die Pandemie habe ihre Karriere behindert.

„Arbeitgeber müssen sich darüber im Klaren sein, dass Karriereschritte und Beförderungen für viele Arbeitnehmer:innen jetzt Priorität haben. Mehr als ein Viertel der Befragten gibt an, dass die Remote-Arbeit sie in ihrer beruflichen Weiterentwicklung behindert hat. Personalverantwortliche müssen deshalb dafür sorgen, dass Beschäftigte bei allen remoten oder hybriden Arbeitsmodellen die Möglichkeit haben, sich zu entfalten und beruflich weiterzukommen. Zugleich gilt es, Inklusion zu priorisieren und jegliche Bevorzugung von Präsenzarbeit zu vermeiden.“



Perry Timms
Chief Energy Officer
People and Transformational
HR Ltd



Strategien zur Mitarbeiterbindung: Es geht nicht nur ums Geld

Auch andere Faktoren können Mitarbeiter:innen dazu bringen, sich anderweitig nach Karrierechancen umzusehen. Das gilt insbesondere auf einem Arbeitsmarkt, auf dem **fast die Hälfte der Arbeitnehmer:innen (48 %) der Meinung ist, problemlos einen neuen Arbeitsplatz finden zu können.**

Wenn sie talentierte Kräfte halten möchten, müssen Arbeitgeber also die bestehenden Push- und Pull-Faktoren verstehen. Unter den Faktoren, die kündigungswillige Mitarbeitende überzeugen könnten, im Unternehmen zu bleiben, steht das Gehalt nach wie vor an oberster Stelle.

Hier muss jedoch differenziert werden: Die Bezahlung kann zwar ein Anreiz zum Bleiben sein, das Gehalt ist aber nicht unbedingt das, was Arbeitnehmer:innen zum Gehen veranlasst.

Die wichtigsten Gründe, weshalb Arbeitnehmer:innen europäischer KMUS kündigen, sind mangelnde Wertschätzung für die geleistete Arbeit und fehlende Gelegenheiten zur beruflichen Weiterentwicklung. Das sind die entscheidenden Bereiche, die sich HR (und die Kolleginnen und Kollegen in den Führungsetagen) ansehen müssen, wenn sie ihre Mitarbeitenden halten möchten.

Die Top 3, die Mitarbeitende zum Bleiben bewegen sind

Gehaltserhöhung / Bonus

54%

Höhere Wertschätzung meiner Arbeit

35%

Bessere Work-Life-Balance bzw. bessere Zusatzleistungen

30%

Die Top 3, warum Mitarbeitende offen für eine Kündigung in den nächsten 12 Monaten sind

Stressiges Arbeitsumfeld

32%

Unzureichende Wertschätzung meiner Arbeit

31%

Mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten

30%

Mitarbeiterbindung: Setzen Arbeitgeber an den richtigen Punkten an?

Die gute Nachricht zuerst: 96 % der Personalverantwortlichen geben an, dass sie aktiv Maßnahmen ergreifen, um ihre Mitarbeitenden zu binden. Doch dabei spielen eben nicht nur das Gehalt, sondern auch "weichere" Faktoren eine Rolle.

Viele Personalverantwortliche scheinen bereits auf einem guten Weg zu sein: Sie konzentrieren sich darauf, ihre Mitarbeitervorteile und Gehälter zu verbessern und die Arbeit ihrer Teammitglieder besser zu würdigen.

Dennoch sollten HR-Entscheider:innen auch die anderen Push- und Pull-Faktoren angehen: So motivieren Faktoren wie Anerkennung, bessere Karrierechancen und Arbeitsbedingungen sowie mehr Work-Life-Balance nämlich ebenfalls zum Jobwechsel.

Was tun die Personalverantwortlichen europäischer KMU, um Arbeitskräfte zu halten?

Bessere Mitarbeitervorteile und Gehälter



Mehr Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit



Umfassendere Lern- und Entwicklungsangebote



Bessere Work-Life-Balance



Größere Flexibilität bei Arbeitszeiten oder beim Arbeitsort



Bessere Kultur am Arbeitsplatz



„Zu den Gründen, warum sich Arbeitnehmer:innen einen neuen Job suchen, gehören Unzufriedenheit mit der beruflichen Weiterentwicklung, neue Prioritäten im Beruf und im Privatleben, mangelnde Wertschätzung oder ein stressiges Arbeitsumfeld.

Für Arbeitnehmer:innen ist ganz klar nicht nur das Gehalt wichtig. Natürlich sollten Arbeitgeber wettbewerbsfähige Gehaltspakete anbieten – aber das allein reicht nicht mehr. Die Frage ist, welche weiteren Leistungen sie bereitstellen, um Beschäftigte zu motivieren und zu begeistern.

Erstklassige Leistungsbeurteilungen und Mitarbeitergespräche sind hier entscheidend. Diese zeigen nicht nur persönliche Pull- und Push-Faktoren auf. Sie helfen auch, Überlastung oder Frustration rechtzeitig auszumachen, Wertschätzung zu geben und passende Aufstiegsmöglichkeiten zu gewährleisten.“



Ross Seychell
Chief People Officer
Personio

Leistungsmanagement nach der Pandemie

Leistungsbeurteilungen in Form von Personalgesprächen spielen bei der Mitarbeiterbindung eine entscheidende Rolle. Sie helfen Mitarbeitenden, ihre Karriere voranzutreiben, Entwicklungsfelder zu erkennen und die eigene Leistung mit der ihrer Kolleg:innen zu vergleichen.

Zudem dienen sie Führungskräften als Anlass, mit Mitarbeitenden ins Gespräch zu kommen, ihnen für ihren Einsatz zu danken und herauszufinden, welche Prioritäten und Anliegen sie haben.

Aber laut unserer Befragung denken Mitarbeitende, dass ihre Beurteilungen weder fair sind noch häufig genug stattfinden. Zudem hat die Studie gezeigt, dass die Regelmäßigkeit, mit der Vorgesetzte seit der Pandemie Feedback gegeben haben, zu wünschen übrig lässt.

51%

Nur 51 % der Arbeitnehmer:innen sagen, dass Mitarbeiterbeurteilungen in ihrer Organisation generell fair sind

39%

Nur 39 % der Arbeitnehmer:innen haben seit der Pandemie regelmäßiges Feedback zu ihren Leistungen erhalten



Laut unserer Befragung denken Mitarbeitende, dass ihre Beurteilungen weder fair sind noch häufig genug stattfinden.

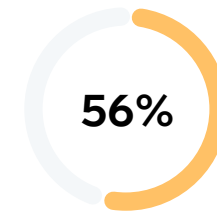
Leistungsbewertungen neu bewertet



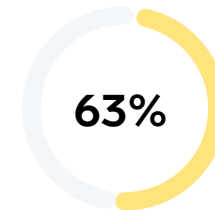
Personalentscheider:innen in europäischen KMU glauben, dass Feedbackgespräche häufiger stattfinden, als das wirklich der Fall ist. Das deutet darauf hin, dass Performance-Prozesse vor allem von der Führungsriege nicht planmäßig umgesetzt werden. Während zwei Drittel (66 %) der Personalverantwortlichen sagen, formelle Beurteilungen fänden häufiger als einmal jährlich statt, bestätigen nur zwei Fünftel der Arbeitnehmer:innen (43 %), dass ihre Leistung mehrmals im Jahr formell beurteilt wird.

Ein Fünftel (18 %) der Arbeitnehmer:innen gibt sogar an, dass ihre Leistung nie formell von ihren Vorgesetzten beurteilt wird.

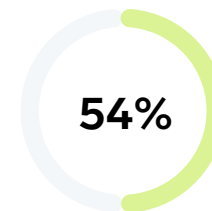
In Deutschland liegt dieser Anteil bei erschreckenden 25 %. 16 % der



finden, dass Performance-Review-Prozesse Remote-Arbeitnehmer:innen gegenüber Mitarbeitenden im Büro benachteiligen



bestätigen, dass Abläufe für die Leistungsbeurteilung fair und auf dem neuesten Stand sind



meinen, dass Abläufe für die Leistungsbeurteilung für die neue Arbeitswelt nicht zweckmäßig sind

Arbeitnehmer:innen in Europa geben zudem an, nie informelles Feedback zu erhalten.

Dass Unternehmen dafür sorgen müssen, die Leistungen ihrer Team-Mitglieder regelmäßig und effektiv zu beurteilen, liegt auf der Hand. **Die Studienergebnisse zeigen außerdem eine neue, aktuelle Herausforderung auf: Denn auch der Prozess für die Leistungsbeurteilung muss fair, zeitgemäß und zur neuen Arbeitswelt passend gestaltet werden.** Das ist besonders wichtig, wenn Arbeitnehmer:innen remote arbeiten und daher stärker von ihrem Arbeitsplatz abgekoppelt sind.

„Die Art, wie wir arbeiten, hat sich grundlegend verändert.“

„Die Art, wie wir arbeiten, hat sich grundlegend verändert. KMU müssen ihre Leistungsbeurteilungen und ihr Talent Management auf den aktuellen Stand bringen. Dazu gehört auch, neue Herausforderungen und Chancen von Remote-Arbeit und hybriden Modellen zu berücksichtigen.

Für HR ist das ein wichtiger Fokus, vor allem, da zwei Fünftel der Personalverantwortlichen sagen, dass der Performance-Review- Prozess für HR Teams und das gesamte Unternehmen einen hohen Verwaltungsaufwand verursacht.

Es ist die Aufgabe der HR Teams, **Führungskräften effektive Performance-Gespräche zu ermöglichen**. Dafür gilt es, die **notwendigen Tools bereitzustellen**, mit denen sowohl **HR selbst als auch die übrigen Teams Zeit für wichtige strategische Themen gewinnen**.“



Ross Seychell
Chief People Officer,
Personio

P.



63%
Abläufe für die Leistungsbeurteilung können langsam und mühselig sein, da Teams oder Abteilungen nicht reibungslos zusammenarbeiten

61%
Abläufe für die Leistungsbeurteilung verursachen für das HR Team und das Unternehmen insgesamt einen hohen Verwaltungsaufwand

Herausforderungen für HR

HR läuft die Zeit davon

In einer Zeit, in der es noch nie so schwierig war, Mitarbeitende einzustellen oder zu binden, kommt HR bei der Zusammenarbeit mit Führungsteams eine wichtige strategische Rolle zu. HR hilft Führungskräften zu verstehen, wie man Talente am besten findet und bindet.

Allerdings ist diese Arbeit unmöglich, wenn das HR Team ständig durch Verwaltungsaufgaben aufgehalten wird und die Ressourcen fehlen. Vor allem der Zeitmangel verhindert, dass Personaler:innen ihre Unternehmen so effektiv unterstützen, wie sie es gerne täten.

Personalverantwortliche:

59%

haben nicht genug Zeit, die Personalentwicklung so effektiv zu gestalten, wie sie es gerne täten

55%

sagen, dass Verwaltungsaufgaben sie davon abhalten, Zeit in strategischere Aufgaben zu investieren





Herausforderungen für HR

Doch die fehlende Zeit ist nicht das einzige Problem. Auch knappe Budgets und ein zu hoher Verwaltungsaufwand hindern Personaler:innen daran, noch mehr zum Unternehmenserfolg beizutragen.

Jeder sechste Befragte (18 %) sieht Zeitmangel oder knappe Personalressourcen für strategische Aufgaben als Schlüsselfaktor. Ebenso viele geben an, dass sie in ihrer Organisation von schlechter Arbeitsmoral, mangelnder Motivation oder fehlender Zusammenarbeit mit dem Führungsteam ausgebremst werden. HR Teams erhalten nicht genug Unterstützung und Zugang zu Ressourcen, um erfolgreich arbeiten zu können – selbst in der aktuellen Zeit, in der der Grat zwischen Erfolg und Scheitern eines Unternehmens schmal ist.

Welche drei Faktoren behindern HR Teams am meisten dabei, einen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten?

Kosteneinschränkungen / Budgets

25%

Zu viel Verwaltungs- bzw. Prozessarbeit in HR

19%

Nicht genug Zeit, um HR-Ressourcen strategisch einzusetzen

18%

Schlechte Moral oder Motivation im Unternehmen

18%

Mangelnde Zusammenarbeit mit dem Führungsteam

17%

„KMU sind das Rückgrat der europäischen Wirtschaft. Zwar haben sich viele wirtschaftlich erholt. Doch um nachhaltig wachsen zu können, müssen sie nun Maßnahmen ergreifen, um bestehende Talente im Unternehmen zu halten und die besten Bewerber:innen einzustellen.

HR Teams sind hierbei der Dreh- und Angelpunkt. Entscheidend ist, dass sie ihre Strategien für Recruiting und Mitarbeiterbindung überdenken und neu bewerten. Ziel ist es, sicherzustellen, dass diese im Arbeitskräftemarkt nach der Pandemie noch ihren Zweck erfüllen. Auch der aktuelle Rahmen für Leistungsbeurteilungen muss auf den Prüfstand, denn dieser sollte berücksichtigen, wo Mitarbeitende den größten Einfluss auf das Unternehmen haben. Zugleich muss er Mitarbeitende einbinden, die jetzt hybrid oder remote arbeiten.

Das geht aber nur, wenn HR-Abteilungen strategische Partner des Unternehmens sind und auf die nötigen Ressourcen und Budgets zugreifen können, um diese Herausforderung zu meistern.

HR Teams müssen dringend von Verwaltungsaufgaben entlastet werden und Zugriff auf aussagekräftige, solide Personaldaten erhalten, die strategische Entscheidungen stützen – sonst riskieren Unternehmen ihren Erfolg. An diesem entscheidenden Moment liegt die Zukunft der europäischen KMU in den Händen ihrer HR Teams.“



Ross Seychell
Chief People Officer
Personio

Methodologie

Die Umfrage wurde von Opinium im Auftrag von Personio durchgeführt. Die Feldarbeit fand zwischen dem 26. Januar und 8. Februar 2022 statt.

Die Stichprobe bestand aus:

1.205 leitenden Personalverantwortlichen bei Unternehmen mit 10-249 Beschäftigten in Spanien, Großbritannien/Irland, Deutschland, den Niederlanden, Italien und Schweden.

5.000 Arbeitnehmer:innen bei Unternehmen mit 10-249 Beschäftigten in Spanien, Großbritannien/Irland, Deutschland, den Niederlanden, Italien und Schweden.

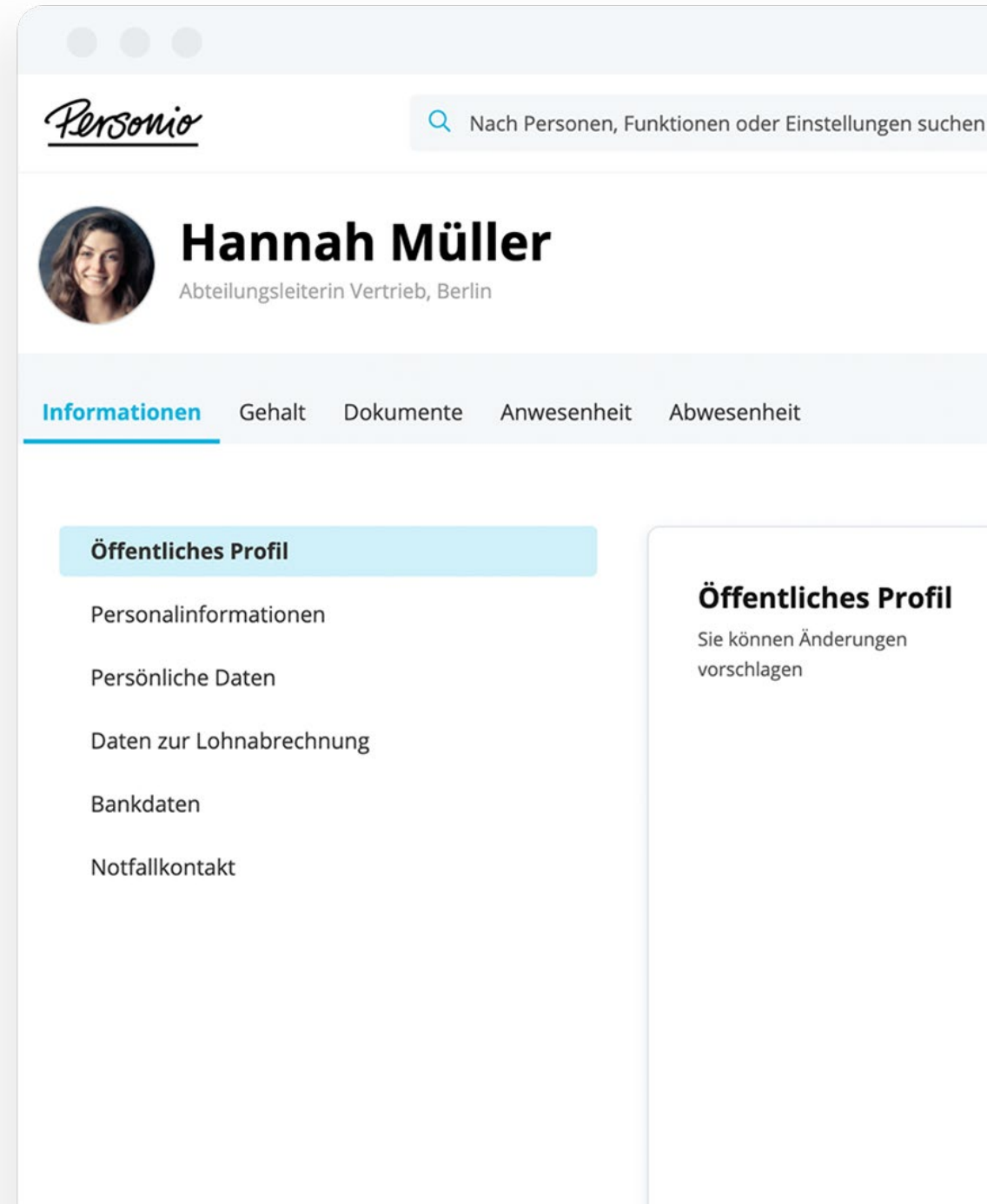
Mehr Zeit fürs Wesentliche mit Personio

Sie wollen HR endlich den Stellenwert im Unternehmen verschaffen, den es verdient? Sie sind bereit, eine Technologie einzuführen, die Ihre Unternehmenskultur fördert und sie zugleich gut und flexibel für die Zukunft aufstellt?

Dann ist es Zeit, einen Blick auf Personio zu werfen, die ideale HR-Softwarelösung für Start-ups und KMUs.

Der Vorteil einer Cloud-basierten Lösung? Sie ist schnell. Erstellen Sie Ihren kostenlosen Test-Account in nur zwei Minuten.

[Jetzt kostenlos testen](#)



The screenshot shows the Personio user interface. At the top left is the Personio logo. To the right is a search bar with the text "Nach Personen, Funktionen oder Einstellungen suchen". Below the search bar is a profile card for Hannah Müller, who is the "Abteilungsleiterin Vertrieb, Berlin". The profile card has a circular profile picture and a name in bold. Below the profile card is a navigation bar with tabs: "Informationen" (highlighted in blue), "Gehalt", "Dokumente", "Anwesenheit", and "Abwesenheit". The main content area is divided into two columns. The left column is titled "Öffentliches Profil" and lists several categories: "Personalinformationen", "Persönliche Daten", "Daten zur Lohnabrechnung", "Bankdaten", and "Notfallkontakt". The right column is also titled "Öffentliches Profil" and contains the text "Sie können Änderungen vorschlagen".

Personio